

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, kinerja dan stres kerja yang menunjukan hasil sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

No.	Keterangan	Uraian
1.	Judul Penelitian	Pengaruh kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan (Muhammad Mahfud,2017)
	Metode Penelitian	1. Menggunakan Metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner 2. Menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh
	Hasil Penelitian	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
2.	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo, 2014)
	Metode Penelitian	Metode analisis Linear berganda.

Lanjutan Tabel 2.1

	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan
3	Judul penelitian	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Anggit Astianto dan Heru Suprihadi, 2014)
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.. 2. teknik pengumpulan data penyebaran kuisioner. 3. Analisis Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. 2. Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Putu Melati Yo dan Ida Bagus Ketut Surya, 2015)
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. menggunakan Skala Likert 2. teknik pengumpulan wawancara dan pengisian kuisioner dan observasi <p>Menggunakan Metode Mediasi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. stres kerja (SK) dan beban kerja (BK) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). 2. stres kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) 3. beban kerja (BK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK)
--	-------------------------	---

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pertama, kedua, ketiga menggunakan analisis regresi linier bergada. Penelitian Dhini menjadikan kinerja variabel terikat dan variabel bebasnya beban kerja dan stres kerja. Penelitian Aster Andriani Kusuma menjadikan variabel independen beban kerja sedangkan variabel dependen stres kerja dan kinerja. Penelitian Anggit Astianto menjadikan kinerja sebagai variabel terikat dan variabel bebasnya stres kerja dan beban kerja. Penelitian Putu Melati Yo menjadikan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi.

2. Penelitian Sekarang

Objek dan judul penelitian sekarang berbeda dan menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan variabel stres kerja lebih difokuskan kepada stres pada fisik, psikologis

dan perilaku karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian sekarang menggunakan analisis jalur.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2001:87) definisi dari kinerja adalah “hasil evaluasi yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan yang dibandingkan dengan kriteria yang sudah dijadikan ketetapan”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Ketersediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tugas pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Dalam studi manajemen kinerja pekerjaan atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seseorang karyawan dalam organisasi merupakan merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Pengertian kinerja yang dikemukakan Faustino Cardosa Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan

definisi kinerja karyawan sebagai berikut : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi – definisi sebelumnya dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hasibuan (2007:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi maka kinerja karyawan harus benar-benar mendapatkan perhatian. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dibuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dari suatu proses yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan tersebut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2003:39), ada tiga perangkat variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a) Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan, ketrampilan: mental, fisik, beban kerja, keluarga, tingkat sosial, penggajian, umur, asal-usul, jenis kelamin
- b) Variabel organisasional, terdiri dari: Sumber Daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan
- c) Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator menurut (Robbins, 2006) yaitu:

- a) Kuantitas dari hasil adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu.
- b) Kualitas dari hasil adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada didalam perusahaan.
- c) Ketepatan waktu dari hasil adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Beban Kerja

a. Pengertian kerja

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri.

Hart dan staveland (2010, dalam Dhania) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut “*the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task*”. Sedangkan menurut Ambar 2006 (2014, dalam Kusuma dkk) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*Man-hours*).

Menurut Munandar (2001:383) adalah beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi

dari tenaga kerja, yang dibedakan lebih lanjut kedalam dua katagori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Menurut Menpan (Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Putra (2012:22) sebagai berikut:

- a) Target Yang Harus Dicapai adalah Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Kondisi Pekerjaan adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi

pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c) Standar Pekerjaan adalah Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang Harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- b) Faktor internal, Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Siagian (2009:300) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluarnya.

Menurut Handoko (1989:200) yaitu Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berfikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Robbins dalam bukunya perilaku organisasi (2006:793) Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Rivai (2010:1008) mengemukakan tentang stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan

kondisi seseorang karyawan. Sedangkan Robbins (2002:38) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi karyawan. Menurut Hasibuan (2006:203) bahwa stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2008:375-377) yaitu:

- a) Stres Fisiologis, yaitu stres yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh secara fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung, sakit kepala, dan kesemutan
- b) Stres Psikologis, yaitu stres pada seorang karyawan yang mengalami perubahan psikis, meliputi: ketidakpuasan dalam bekerja, ketegangan, kejenuhan, dan kecemasan.
- c) Stres Perilaku, yaitu stres yang berpengaruh terhadap perubahan produktivitas pada karyawan, meliputi: menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, meningkatnya konsumsi merokok dan alcohol, timbul rasa gelisah dan gangguan tidur.

c. Faktor yang menyebabkan stres kerja

Menurut Handoko (2001:200) kondisi kerja yang menyebabkan stres dapat dikategorikan menjadi dua yaitu :

- a) *On-the job stress*, penyebab-penyebab antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.

- b) *Off-the job stress*, penyebab-penyebab antara lain: kekuatan finansial, masalah-masalah yang berkaitan tentang fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

d. Pendekatan Stres Kerja

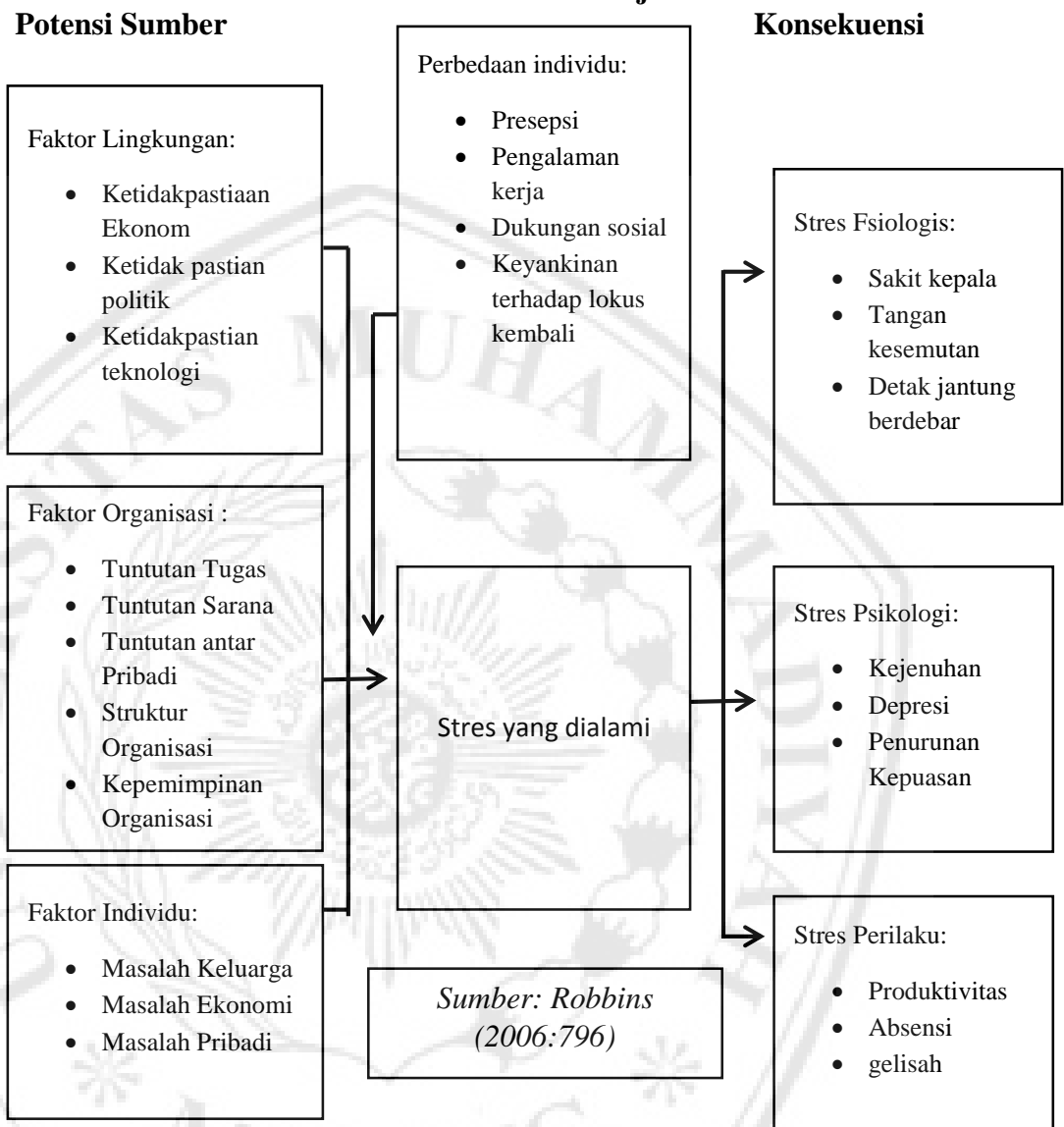
Menurut Veithzal (2009:1008-1009) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a) Pendekatan individu meliputi: Meningkatkan keimaman, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- b) Pendekatan perusahaan meliputi: melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan pada lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

e. Model stres kerja

Model stres kerja dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model stres kerja



Model ini mengidentifikasi tiga perangkatfaktor: lingkungan, organisasi, individu yang bertindak sebagai potensi sumber stres. Apabalia faktor- faktor ini menyebabkan stres secara aktual tergantung pada perbedaan individual sepertinya misalnya: pengalaman kerja, dan kepribadian. Bila stres dialami oleh

individu, hasilnya akan muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Beban kerja yang berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan.

Handoko (2008) menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyatakan stres bagi karyawan, diantaranya beban kerja yang berlebihan, dimana semakin meningkatnya beban kerja yang didapat oleh karyawan maka semakin besar pula stres kerja sebagai hasil dari beban kerja yang berlebihan.

Menurut Sunyoto (2012:217) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang sehingga menimbulkan stres.

Unsur yang menimbulkan beban kerja berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini akan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi

kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban kerja yang berlebih.

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan atau rutinitas akan timbul rasa bosan dan monoton.

Pada penelitian Kusuma dan Soesatyo (2014) disimpulkan Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Melati Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

b. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Teori Huey dan Wickns (1993:55) yaitu bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya

ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan kerja dalam bekerja. Sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja akan turun.

Menurut Shah (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Pada penelitian Astianto dan Suprihhadi (2014) dan Kusuma dan Soesatyo (2014) disimpulkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat berarti positif dan negatif bagi karyawan. menurunkan kinerja.

c. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'adri 1995:46). Bila stres tidak

terjadi dikaryawan, tantangan kinerja tidak ada yang akan membuat kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika stres karyawan meningkat kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Pada kenyataanya stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (eustres), dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (Dyress), (Munandar: 2008:375), sehingga stres mempunyai potensi untu mendorong atau mengganggu kinerja. Memang stres pada tingkat tinggi (Hyperstress) akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan Astianto dan Suprihhadi (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Kusuma dan Soesatyo (2014) menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan apabila stres kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya.

d. Hubungan antara beban kerja, kinerja dan stres kerja

kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya variabel individu, meliputi: kemampuan, ketrampilan, mental,

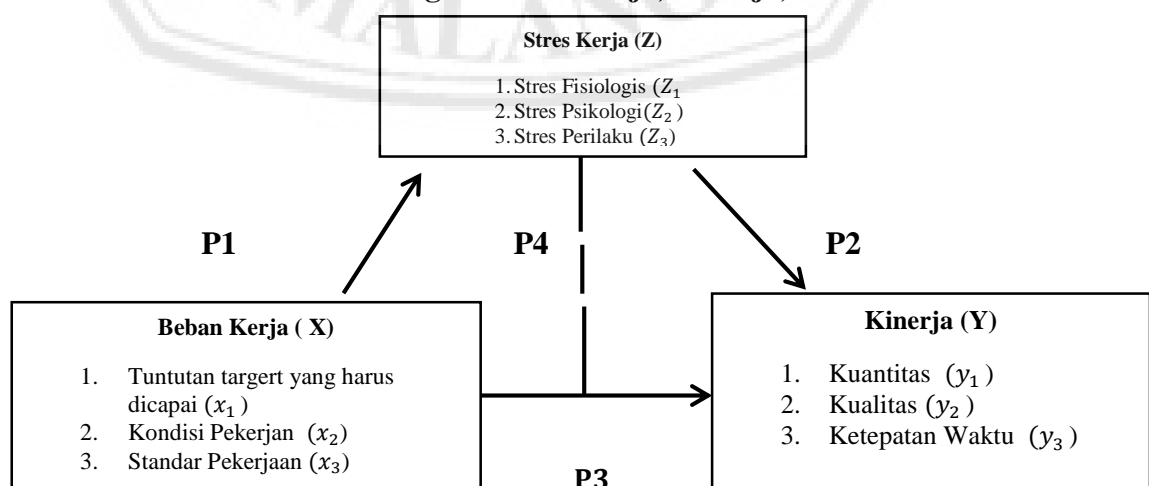
fisik, beban kerja, keluarga, tingkat sosial, penggajian, umur, asal-usul, jenis kelamin, variabel organisasional, meliputi: sumber daya manusia, kepemimpinan imbalan, struktur, desain, variabel psikologis, meliputi: persepsi, sikap kepribadian, belajar motivasi.

Hal ini berarti antara ketiga variabel tersebut beban kerja, kinerja dan stres kerja mempunyai hubungan. Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, beban kerja yang berat akan menimbulkan stres pada karyawan yang akan mengganggu kinerja karyawan sebaliknya jika beban kerja tidak begitu berat maka karyawan tidak akan mengalami adanya stres kerja yang akan mengganggu pada kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Dengan kerangka pikir yang telah dikonsep dapat mempermudah alur pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Hubungan Beban Kerja, Kinerja, dan Stres



Berdasarkan kerangka pikir yang telah disajikan, peneliti menjelaskan bahwa Beban Kerja (X) yang menggunakan teori Putra (2012:22) sebagai indikator mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) yang menggunakan teori Robbins (2008:375-377) sebagai indikator, stres kerja (Z) yang menggunakan teori Robbins (2008:375-377) sebagai indikator mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) yang menggunakan teori Robbins (2006) sebagai indikator.

Beban kerja (X) yang menggunakan teori Putra (2012:22) sebagai indikator mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) menggunakan teori Robbins (2006) sebagai indikator. Beban kerja (X) menggunakan teori Putra (2012:22) sebagai indikator mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) yang menggunakan teori Robbins (2006) sebagai indikator melalui stres kerja (Z) menggunakan teori Robbins (2008:375-377) sebagai indikator.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang ada yang dikemukakan Gibson bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor variabel individual, terdiri dari: Kemampuan, ketrampilan: mental dan fisik, beban kerja, keluarga, tingkat sosial, penghasilan, umur, asal-usul, jenis kelamin, variabel organisasional, terdiri dari: Sumber Daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, dan variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Penelitian terdahulu menurut Kusuma (2014) hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil koefisien sebesar 49.5531. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pada Balai Teknologi Hidrodinamika – Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya.

Penelitian terdahulu menurut Astianto, dkk (2014) membuktikan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05, maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Balai Teknologi Hidrodinamika – Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya.

Penelitian terdahulu menurut Kusuma dkk (2014) hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien estimate sebesar -0.60069 Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknologi Hidrodinamika – Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya.

Penelitian terdahulu Mahfud (2017) hasil penelitian membuktikan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebesar - ,0,050 atau (-5%), maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Balai Teknologi Hidrodinamika – Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya.